แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568

สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570)

คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) กองบริหารงานบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยมีสาระสำคัญในการพัฒนาแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับการเป็น Digital University, Learning Organization, Green University, Integrity and Transparency Assessment: Organization และ Big Data ที่นำข้อมูลมาวิเคราะห์ในเชิงสารสนเทศและใช้ในการสนับสนุนกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568 **3-10**

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3

1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา 4

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร 6

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8

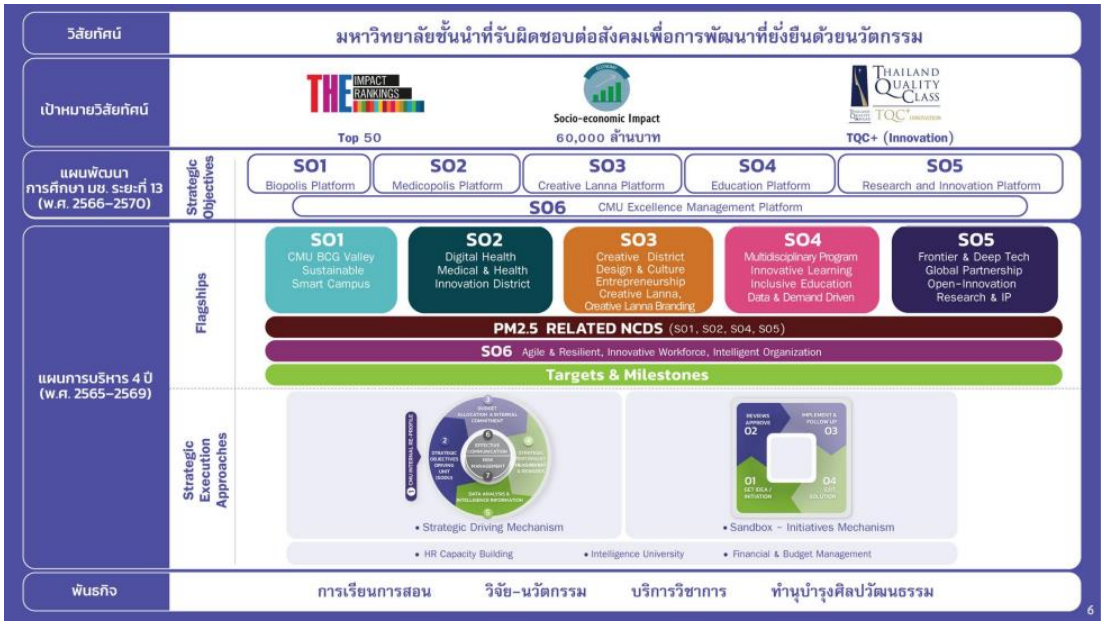
1.5 การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ 9

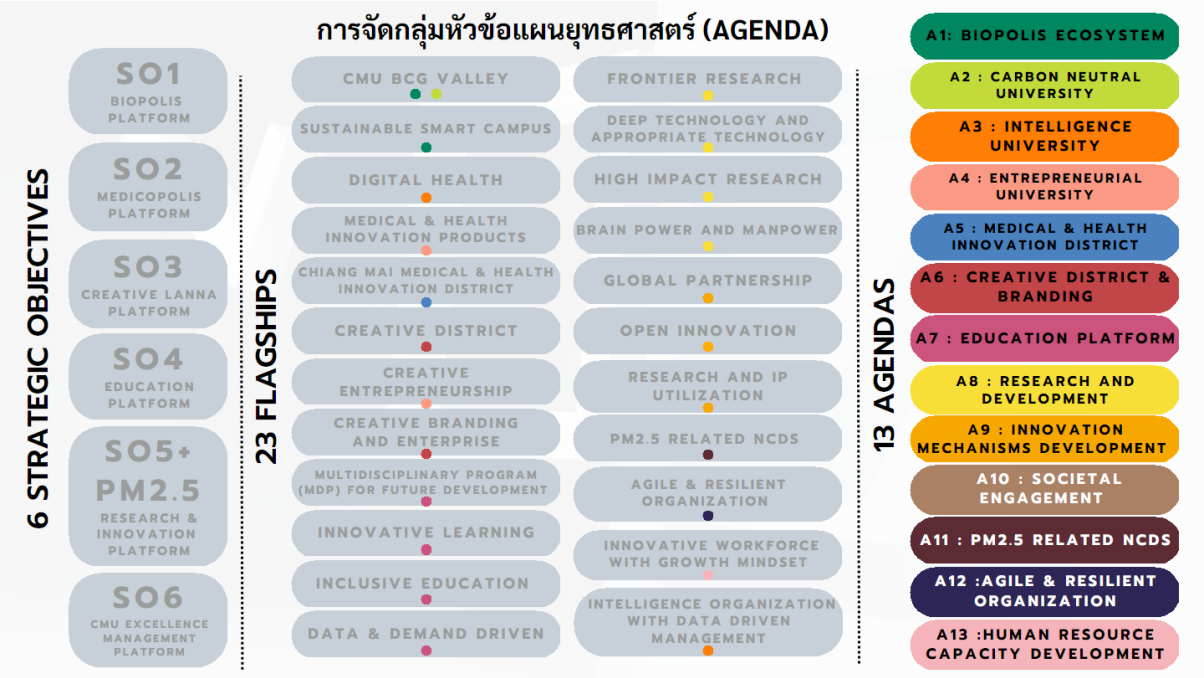
2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568 **11**

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568

การจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568 ได้สรุปความต้องการของมหาวิทยาลัยในการใช้ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่เป็น Innovation Smart Office โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ TQA/ EdPEx เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรมุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงานให้เกิดความเชื่อมโยง ลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม

กองบริหารงานบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้ปรับปรุงแผนการบริหารงานประจำปี ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) และแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงกลุ่มหัวข้อแผนยุทธศาสตร์ (Agenda) ที่จัดกลุ่มมาจากแผนยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษาฯ ดังกล่าว โดยที่มี Agenda ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอไจล์และยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization) และ Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)





ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ

2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568

มีรายละเอียด ดังนี้

01

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอไจล์และยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)
Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอไจล์ (Lean& Agile Transformation)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)

   ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

   1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล
   2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
การบริหารทรัพยากรบุคคล								
1. ปรับปรุงประกาศ ข้อบังคับบริหารงานบุคคลและประกาศที่เกี่ยวข้อง (คน มช.ใจดี, คน มช.ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	ข้อบังคับและประกาศ	ข้อบังคับ 1 ฉบับ	ข้อบังคับและประกาศ 40 ฉบับ	คณะกรรมการ กบ. และ กบม. และสภามหาวิทยาลัย	ปีละ 200,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
2. ปรับโครงสร้างองค์กร	เพื่อให้องค์กรมีความยืดหยุ่นคล่องตัว	โครงสร้างองค์กรใหม่	1	-	กองบริหารงานบุคคล	300,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กองบริหารงานบุคคล
3. ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสามารถใช้ระบบดิจิทัล	เพื่อเกิดความรวดเร็ว คล่องตัว	ร้อยละของระบบงานที่ได้ทำ Digital User Requirement	ร้อยละ 50	ร้อยละ 100	กองบริหารงานบุคคล	ปีละ 100,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอไจล์และยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอไจล์ (Lean& Agile Transformation)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)

   ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

   1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

   2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
1. การวางแผนอัตรากำลัง								
1. การเพิ่มอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	1. เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก 2. เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังและสมรรถนะตามความเหมาะสม	จำนวนอัตรากำลังที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	200 คน	200 คน	ผู้จบปริญญาเอก/โท ในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ปีละ 6,725,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารงานวิจัย
2. การทบทวนแผนอัตรากำลัง	เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจ	จำนวนกรอบที่จัดสรรให้กับส่วนงาน (ร้อยละ)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคคลที่สำเร็จปริญญาตรี/โท/เอก ตามความต้องการของส่วนงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองแผนงาน
2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง								
1. สรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อบรรจุอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ (ร้อยละ)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคคลที่สำเร็จปริญญาตรี/โท/เอก ตามความต้องการของส่วนงาน	ปีละ 400,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
2. การสรรหานักวิจัยเชิงรุก ระดับปริญญาเอก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	จำนวนนักวิจัยเชิงรุกระดับปริญญาเอก (คน)	100 คน	100 คน	ผู้จบปริญญาเอกในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ปีละ 4,100,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารงานวิจัย
3. การสรรหานักวิจัยเชิงรุก ระดับปริญญาโท (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	จำนวนนักวิจัยเชิงรุกระดับปริญญาโท (คน)	50 คน	50 คน	ผู้จบปริญญาโทในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ปีละ 1,312,500 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารงานวิจัย
4. การสรรหาพนักงานเชิงรุก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	จำนวนพนักงานเชิงรุก	50 คน	50 คน	ผู้จบปริญญาตรีหรือโท	ปีละ 1,012,500 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

<u>ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย</u>: Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

<u>ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย</u>: Smart People

<u>เป้าหมายเชิงกลยุทธ์</u>:

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
2. เพื่อสร้างแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy)
3. เพื่อจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์
4. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)

   ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

   1) เพื่อสร้างสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online

   2) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
การพัฒนาบุคลากร								
1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามมาตรฐาน (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด (นับสะสม)	1,000 คน	1,000 คน	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จัดสรรภาพรวมตามแผนยุทธศาสตร์ มช. ปี 2566-2569 1,800,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาทักษะ สมรรถะระดับบุคคล สายวิชาการ (Functional for Academics) (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	100 คน	100 คน	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปี 2567: 3,000,000 บาท ปี 2568: อยู่ระหว่างการเสนอพิจารณาจำนวนงบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนา ทักษะ สมรรถะระดับบุคคล สายปฏิบัติการ (Functional for Staff) (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นับสะสม)	1,800 คน	2,500 คน	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จัดสรรภาพรวมตามแผนยุทธศาสตร์ มช. ปี 2567-2569 32,000,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
4. การพัฒนา ทักษะ สมรรถะผู้บริหาร (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาผู้บริหารและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	จำนวนผู้บริหารและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะบริหาร	400 คน	400 คน	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปี 2567: 2,921,200 บาท ปี 2568: อยู่ระหว่างการเสนอพิจารณาจำนวนงบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
5. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร ผ่านโครงการ CMU First Contact	ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ CMU First Contact	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ปีละ 300,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ทีม CMU First Contact กองบริหารงานบุคคล
6. โครงการพัฒนาบุคลากร Exclusive Onboarding (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและทีมบริหารของส่วนงาน	จำนวนส่วนงานที่มีผู้บริหารชุดใหม่	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ผู้บริหารระดับสูงและทีมบริหารของส่วนงาน	ปีละ 1,600,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Quality Day	เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประกวดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากร	จำนวนนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือนำไปใประโยชน์ในวงกว้าง	12 นวัตกรรม	12 นวัตกรรม	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปีละ 500,000 บาท	ส.ค. - ก.ย. 67 และ ส.ค. - ก.ย. 68	ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
8. โครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท-เอก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ระดับปริญญาเอก	จำนวนผู้ที่ได้รับทุน	10 คน	10 คน	บุคลากรและบุคคลทั่วไป	ปีละ 60,000,000 บาท (โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก และโครงการพัฒนาบุคลากร ใช้งบประมาณเดียวกัน)	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
9. โครงการพัฒนาบุคลากร (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเฉพาะเรื่อง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	50 คน	50 คน	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปีละ 60,000,000 บาท (โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก และโครงการพัฒนาบุคลากร ใช้งบประมาณเดียวกัน)	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

<u>ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย</u>: 1) Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอไจล์และยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)
2) Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

<u>ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย</u>: Smart Management

<u>เป้าหมายเชิงกลยุทธ์</u>:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอไจล์ (Lean& Agile Transformation)
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1) ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศ เป็นต้น

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1. โครงการพัฒนาเกณฑ์การประเมินแบบสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	จำนวนหน่วยงานนำร่องในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย	2	6	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย	ปี 2567: 60,000 บาท ปี 2568: 180,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย
2. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของกองบริหารงานบุคคล (คน มช. ก้าวหน้าดี)	มีระบบสารสนเทศในการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	จำนวนระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	กองบริหารงานบุคคล	ปีละ 30,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

1.5 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Service

เป้าหมาย: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1) การสนับสนุนบุคลากร: รายงานการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และครอบครัวบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1) ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เป็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็น ทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ								
1. การทบทวนปรับปรุงสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น (คน มช. ใจดี)	เพื่อให้มีสวัสดิการที่หลากหลายและตอบโจทย์ความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	3	3	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปี 2567: 1,500,000 บาท ปี 2568: ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
		ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ	มากกว่าหรือเท่ากับระดับ 4/5	มากกว่าหรือเท่ากับระดับ 4/5	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			
2. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัลและเครื่องราชอิสริยาภรณ์	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลได้รับการเชิดชูเกียรติ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปีละ 2,600,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
3. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร (คน มช. หุ่นดี)	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	2 โครงการ	2 โครงการ	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปีละ 5,000,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
4. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อให้รับทราบความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	มากกว่าหรือเท่ากับ 4.8/6	มากกว่าหรือเท่ากับ 4.8/6	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปี 2567: 800,000 บาท ปี 2568: ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
5. ส่งเสริมนโยบาย No Gift Policy ของมหาวิทยาลัย	เพื่อสร้างความตระหนักด้านธรรมาภิบาล จริยธรรมและผลประโยชน์ทับซ้อน	จำนวนส่วนงานที่ปฏิบัติตามข้อกำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ส่วนงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

02

แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2568

ลำดับ	รายการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		2567	2568		
1	ระบบ HR IDP ประเมินพัฒนาบุคลากร	1,500,000	1,500,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
2	ระบบ Flexible Benefit	300,000	300,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
3	ระบบจัดการทุนการศึกษา		300,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
4	HR Super App	2,000,000		1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบใหม่
5	ระบบ TOR & JA ของสายสนับสนุน		2,000,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบใหม่
6	ระบบรับสมัครงานกลาง HR Recruitment Center	500,000		1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบใหม่
7	ระบบรับสมัครและประเมินนักวิจัยเชิงรุก		50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบใหม่

239 Huaykaew Rd. Chiang Mai 50200
Contact Us : 053 941112-3
https://hr.oop.cmu.ac.th/